



دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

بررسی رابطه ساده و چندگانه عدالت سازمانی ادراک شده با رفتار مدنی سازمانی در کارکنان یکی از مراکز دولتی استان تهران

شیمما مرتضوی

پست الکترونیکی: SHIM_SHIMA85@yahoo.com

چکیده

این پژوهش با هدف بررسی رابطه‌ی ساده و چندگانه عدالت سازمانی ادراک شده با رفتار مدنی سازمانی کارکنان به مرحله اجرا درآمد. به همین منظور از کارکنان یکی از مراکز دولتی استان تهران که ۵۰۰ نفر بودند، تعداد ۲۰۰ نفر با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزارهای پژوهش شامل پرسشنامه عدالت سازمانی و پرسشنامه رفتارمدنی سازمانی بوده است. در این پژوهش جهت تحلیل داده ها علاوه بر روش آمار توصیفی نظیر میانگین، انحراف استاندارد، از همبستگی ساده و چندگانه نیز استفاده شده است. نتایج به دست آمده در این پژوهش نشان می دهد، که ابعاد عدالت سازمانی با ابعاد رفتارمدنی سازمانی رابطه مثبتی و معنی داری دارد. نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه نشان می دهد که چهار بعد عدالت با ابعاد رفتارمدنی سازمانی همبستگی چندگانه معنی داری دارد.

کلمات کلیدی: عدالت سازمانی - عدالت توزیعی - عدالت تعاملی - رفتارمدنی سازمانی

در دهه اخیر، توجه بسیاری به عدالت سازمانی^۱ بعنوان یک ساختار مهم و یک زمینه تحقیقی قابل توجه معطوف شده است. تحقیقات نشان داده اند که فرایندهای عدالت نقش مهمی را در سازمان ایفا می کنند و بررسی ها نشان داده است که، چگونگی برخورد با افراد در سازمانها ممکن است باورها، احساسات، نگرشها و رفتار کارکنان را تحت تاثیر قرار دهد. عدالت سازمانی توصیف کننده نقشی از عدالت است که بصورت مستقیم با شغل و موقعیت های شغلی سروکار دارد. موضوعی که در عدالت سازمانی مورد بررسی قرار می گیرد این است که چگونه می بایست با کارکنان رفتار شود تا کارکنان وجود عدالت را در سازمان ادراک کرده و احساس کنند که با آنها به شیوه ای عادلانه برخورد می شود [۱۰].

در ابتدا پژوهشگران به عدالت در مورد پیامدهای تصمیم، که آن را تحت عنوان عدالت توزیعی^۱ نام نهاده اند توجه کردند. بر اساس کارهای آدامز^۲ (۱۹۶۵) عدالت توزیعی را می توان به عنوان ادراک فرد از میزان رعایت عدالت در توزیع و تخصیص منابع و پاداش ها (یا نتایجی که فرد از یک تعامل یا مبادله اجتماعی دریافت می کند) تعریف کرد. این شکل عدالت در ابتدا توسط آدامز تحت عنوان بی طرفی تعبیر و تفسیر شد. عدالت توزیعی هر جایی که پیامدها با هنجارهای ضمنی تخصیص مزایا و منابع مانند بی طرفی و برابری همسانی داشته باشد، تحقق پیدا می کند [۶]. به بیان دیگر میزانی که افراد پاداش ها را با عملکرد مرتبط می دانند عدالت توزیعی نام دارد. ادبیات پیرامون عدالت با معرفی عدالت رویه ای^۳ به عنوان مکمل عدالت توزیعی تا اندازه ای غنی تر شد. بنابراین با توجه به تغییر تحقیقات در روانشناسی اجتماعی، مطالعه عدالت در سازمانها نیز از تاکید صرف بر نتایج تخصیص پاداش (عدالت توزیعی) به تاکید بر فرایندهایی که این تخصیص را موجب می شود (عدالت رویه ای)، تغییر کرد [۵]. بیس و موگ^۴ (۱۹۸۶) مدعی شدند که عدالت تعاملی نوعی دیگر از عدالت است که از نظر مفهومی متمایز از عدالت توزیعی و رویه ای است و به عمل اجتماعی رویه ها اشاره دارد.

بحث پیرامون عدالت سازمانی وارد مرحله جدیدی می شود آن هنگام که گرینبرگ^۵ (۱۹۹۳) ساختاری چهار عاملی را برای عدالت سازمانی معرفی کرد. وی پیشنهاد کرد که ابعاد احترام و حساسیت در عدالت سازمانی را می توان به عنوان جنبه های بین فردی عدالت توزیعی قلمداد کرد زیرا که آنها واکنش ها نسبت به پیامدهای تصمیم را اصلاح می نمایند. عدالت میان فردی^۶ به جنبه های اجتماعی عدالت توزیعی اشاره دارد. عدالت میان فردی به وسیله نشان دادن علاقه به افراد با توجه به نتایجی که آنها بدست می آورند جستجو می گردد. گرینبرگ همچنین پیشنهاد کرد که بعد توضیح عدالت بین فردی را می توان به عنوان جنبه اطلاعاتی عدالت رویه ای در نظر گرفت چرا که توضیحات غالباً اطلاعات مورد نیاز برای ارزشیابی جنبه های ساختاری رویه ها را فراهم می سازند. در واقع عدالت اطلاعاتی^۷ به تعیین کننده های اجتماعی در عدالت رویه ای اشاره دارد. عدالت اطلاعاتی ممکن است به وسیله فراهم نمودن دانش و آگاهی درباره روش هایی که علایق مردم را به اثبات می رسانند جستجو گردد.

دیگر متغیر مورد پژوهش که به عنوان متغیر ملاک در نظر گرفته شده است، بحث رفتار مدنی سازمانی^۱ می باشد. با وجود اینکه رفتار مدنی سازمانی کمتر از دو دهه است که در پیشینه روانشناسی صنعتی و سازمانی مطرح شده است، اما پژوهشگران زیادی آن را با متغیرهای گوناگون مورد مطالعه قرار داده اند. رفتار مدنی سازمانی (OCB) به عنوان رفتار فردی تعریف شده است که ارادی، داوطلبانه و فراتر از نقش است، مستقیماً به وسیله سیستم های رسمی پاداش در سازمان طراحی نشده است، و اینکه در مجموع کارکرد اثربخش سازمان را افزایش می دهد [۱۱]. رفتارهای مدنی سازمانی رفتارهایی نظیر کمک به دیگران، زود حاضر شدن بر سر کار (یا دیر ترک کردن کار) انجام کار در سطح استانداردهایی فراتر از استانداردهای سازمان، تحمل مشکلات غیر متعارف کار و درگیر شدن فعال در کلیه امور سازمان را شامل می شود. اسمیت، ارگان و نی یِر^۲ (۱۹۸۳)، اصطلاح رفتار مدنی سازمانی را برای توصیف رفتار خود انگیزه و نوآورانه به عنوان یک شکل از عملکرد کارکنان، معرفی کردند که برای پیشرفت کارکرد سازمان فراتر از نیازهای نقش عمل می کند. رفتار مدنی سازمانی بر اساس فعالیت مورد نظر به دو شکل مشخص می شود:

۱- رفتار مدنی سازمانی معطوف به فرد^۳: که رفتارهایی را در بر می گیرد که در جهت افراد یا گروهها در سازمان هدایت شده اند. مثلاً کمک کردن به دیگران در ارتباط با مشکلات مربوط به کار.

1. Organizational Justice

1. Distributional Justice

2. Adams

3. Procedural Justice

4. Bias & Moag

5. Greenberg

6. Interpersonal Justice

7. Informational Justice

1. Organizational Citizenship Behavior (OCB)

2. Smith, Organ & Near

3. Organizational Citizenship Behavior Individuals (OCBI)

۲- رفتار مدنی سازمانی معطوف به سازمان^۴: به یاری رسانی در جهت خود سازمان اشاره دارد. مثلا ارائه دادن نظرات جهت بهبود بخشیدن به عملکرد سازمان [۱۴].

پژوهش های انجام شده نشان داده است که عدالت سازمانی می تواند در بروز رفتارهای مدنی سازمانی اثرگذار باشند. کالکوئیت و همکاران (۲۰۰۱) در پژوهش خود بین عدالت توزیعی و رفتار مدنی سازمانی معطوف به سازمان همبستگی متوسط مشاهده کرده اند. همچنین بین عدالت توزیعی و رفتار مدنی سازمانی معطوف به فرد همبستگی ضعیفی مشاهده کرده اند. همچنین کالکوئیت و همکاران (۲۰۰۱) و کوهن و اسپکتور (۲۰۰۱)، بین رفتار مدنی سازمانی معطوف به سازمان با عدالت رویه ای همبستگی متوسطی بدست آوردند. و بین رفتار مدنی سازمانی معطوف به فرد با عدالت رویه ای همبستگی ضعیفی بدست آوردند.

کاریکر و ویلیامز^۱ (۲۰۰۹) طی پژوهشی اثرات متفاوت عدالت سازمانی ادراک شده را بر روی رفتار مدنی سازمانی مورد بررسی قرار دادند. نتایج حاکی از آن است که ارتباط بین عدالت توزیعی و عدالت رویه ای با رفتارهای مدنی سازمانی بیشتر آشکار و مشهود است تا ارتباط بین عدالت میان فردی با رفتار مدنی سازمانی.

رایت و سابلینسکی^۲ (۲۰۰۸) در پژوهش خود به دنبال بررسی تأثیر عدالت رویه ای، خلق و خو و شخصیت اجتماعی بر رفتار مدنی سازمانی بودند. در پژوهش خود تأثیرات دو پیشاینده رایج در رفتار مدنی سازمانی را مورد بررسی قرار دادند: عدالت رویه ای و خلق و خوی افراد. نتایج نشان داده اند که ارتباط قابل توجه بین عدالت رویه ای و رفتار فرانسوی وجود دارد. همچنین دولان، زفریر و باراک^۳ (۲۰۰۵) در پژوهش خود به دنبال بررسی تأثیر عدالت رویه ای بر روی اعتماد کارکنان به سازمان و رفتار مدنی سازمانی بودند نتایج این پژوهش، تأثیر مثبت عدالت رویه ای را به عنوان تعیین کننده اعتماد کارکنان به سازمانشان و سپس بر روی رفتار مدنی سازمانی نشان می دهد.

فرضیه های پژوهش

- ۱- بین عدالت رویه ای و رفتار مدنی سازمانی معطوف به فرد و سازمان رابطه مثبت وجود دارد.
- ۲- بین عدالت توزیعی و رفتار مدنی سازمانی معطوف به فرد و سازمان رابطه مثبت وجود دارد.
- ۳- بین عدالت بین فردی و رفتار مدنی سازمانی معطوف به فرد و سازمان رابطه مثبت وجود دارد.
- ۴- بین عدالت اطلاعاتی و رفتار مدنی سازمانی معطوف به فرد و سازمان رابطه مثبت وجود دارد.
- ۵- بین مؤلفه های چهارگانه عدالت سازمانی با رفتار مدنی سازمانی معطوف به فرد رابطه چندگانه وجود دارد.
- ۶- بین مؤلفه های چهارگانه عدالت سازمانی با رفتار مدنی سازمانی معطوف به سازمان رابطه چندگانه وجود دارد.

روش پژوهش:

از آنجایی که این پژوهش به بررسی رابطه بین متغیرها می پردازد، پژوهش از نوع بنیادی بوده و روش پژوهش با توجه به ذات و ماهیت آن از نوع توصیفی - همبستگی می باشد. جامعه آماری پژوهش کلیه کارکنان یکی از مراکز دولتی استان تهران می باشد که تعداد ۲۰۰ نفر از این جامعه آماری به عنوان نمونه تحقیق با روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. جهت جمع آوری اطلاعات از دو پرسشنامه به شرح زیر استفاده گردید:

- ۱- پرسشنامه عدالت سازمانی: که توسط کالکوئیت (۲۰۰۱) ساخته شده و توسط هاشمی شیخ شبانی و همکاران (۱۳۸۶) برای استفاده در زبان فارسی آماده شده است. در این پژوهش میزان پایایی با روش آلفای کرونباخ و تصدیف، به ترتیب برای مقیاس مقیاس عدالت توزیعی ۰/۸۴ و ۰/۸۴، عدالت رویه ای ۰/۷۷ و ۰/۷۱، مقیاس عدالت بین فردی ۰/۹۱ و ۰/۹۰ و مقیاس عدالت اطلاعاتی ۰/۸۷ و ۰/۸۳ می باشد.
- ۲- پرسشنامه رفتار مدنی سازمانی: این مقیاس توسط ویلیامز و اندرسون (۱۹۹۱) ساخته شده و توسط ارشدی (۱۳۸۸) تنظیم گردیده و نیز برای اولین بار است که در این پژوهش مورد استفاده قرار می گیرد. این پرسشنامه هر دو بعد رفتار مدنی سازمانی (معطوف به فرد و معطوف به سازمان) را مورد سنجش

4. Organizational Citizenship Behavior Organization (OCBO)

1. Karriker & Williams

2. Wright & Sablinsky

3. Dolan, Tzafrir & Baruch

قرار می دهد. میزان پایایی با روش آلفای کرونباخ و تنصیف، به ترتیب برای مقیاس رفتار مدنی سازمانی معطوف به فرد $0/73$ و $0/58$ و مقیاس رفتار مدنی سازمانی معطوف به سازمان $0/66$ و $0/63$ می باشد. این ضرایب نشان می دهد که دو مقیاس مربوط به رفتارهای مدنی سازمانی دارای پایایی قابل قبولی هستند. همچنین میزان ضرایب همبستگی بین هردو بعد رفتارمدنی سازمانی با ماده ی اعتبار سنجی به ترتیب برای رفتار مدنی سازمانی معطوف به فرد ($I=0/49$) و رفتار مدنی سازمانی معطوف به سازمان ($I=0/40$) می باشد.

یافته های تحقیق:

در ارتباط با فرضیه های تحقیق همانگونه که جدول شماره ۱ نشان می دهد همبستگی مثبتی بین عدالت رویه ای با رفتار مدنی سازمانی معطوف به فرد و سازمان ($I=0/49$ و $I=0/50$)، عدالت توزیعی با رفتار مدنی سازمانی معطوف به فرد و سازمان ($I=0/27$ و $I=0/36$)، عدالت بین فردی با رفتار مدنی سازمانی معطوف به فرد و سازمان ($I=0/48$ و $I=0/34$) و عدالت اطلاعاتی با رفتار مدنی سازمانی معطوف به فرد و سازمان ($I=0/32$ و $I=0/39$) وجود دارد. از این رو فرضیه ۱ تا ۴ پژوهش تأیید شدند.

جدول ۱: ضرایب همبستگی بین ابعاد عدالت سازمانی با رفتارمدنی سازمانی

| متغیر ملاک | رفتار مدنی سازمانی معطوف به فرد | رفتار مدنی سازمانی معطوف به سازمان |
|------------------|---------------------------------|------------------------------------|
| متغیرهای پیش بین | r | r |
| عدالت رویه ای | $0/49^{**}$ | $0/50^{**}$ |
| عدالت توزیعی | $0/27^{**}$ | $0/36^{**}$ |
| عدالت بین فردی | $0/48^{**}$ | $0/34^{**}$ |
| عدالت اطلاعاتی | $0/32^{**}$ | $0/39^{**}$ |

$** P < 0/01$

جدول ۲: نتایج رگرسیون چندگانه متغیرهای پیش بین با رفتار مدنی سازمانی معطوف به فرد (روش ورود مکرر)

| شاخصها | ضرایب رگرسیون | | | | F | RS | MR | شاخصهای آماری | متغیر ملاک | |
|------------------------|---------------|---|---------|----------|---------|---------|---------|---------------|-------------------------|----------|
| | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | | | | | | P |
| B β t p | | | | $0/29$ | $64/98$ | $0/247$ | $0/497$ | عدالت رویه ای | رفتار مدنی معطوف به فرد | |
| | | | | $0/49$ | | | | | | $0/0001$ |
| B β t p | | | $0/01$ | $0/28$ | $32/35$ | $0/247$ | $0/497$ | عدالت توزیعی | رفتار مدنی معطوف به فرد | |
| | | | $0/01$ | $0/48$ | | | | | | $0/0001$ |
| | | | $0/21$ | $6/67$ | | | | | | $0/0001$ |
| | | | $0/834$ | $0/0001$ | | | | | | $0/0001$ |

| | | | | | | | | |
|----------------------------|-------|--------|-------|--------|--------|-------|-------|----------|
| B β t p | | ۰/۳۱ | -۰/۰۵ | ۰/۲۲ | | | | عدالت |
| | | ۰/۳۵ | -۰/۰۵ | ۰/۳۸ | ۳۴/۶۷ | ۰/۳۴۷ | ۰/۵۸۹ | بین فردی |
| | | ۵/۴۶ | -۰/۷۸ | ۵/۳۶ | ۰/۰۰۰۱ | | | |
| | | ۰/۰۰۰۱ | ۰/۴۳۱ | ۰/۰۰۰۱ | | | | |
| B β t p | ۰/۰۰۸ | ۰/۲۹ | -۰/۰۷ | ۰/۲۰ | | | | عدالت |
| | ۰/۱۳ | ۰/۳۳ | -۰/۰۷ | ۰/۳۵ | ۲۷/۶۰ | ۰/۳۶۲ | ۰/۶۰۱ | اطلاعاتی |
| | ۲/۱۲ | ۵/۲۲ | -۱/۰۳ | ۴/۸۵ | ۰/۰۰۰۱ | | | |
| | ۰/۰۳۵ | ۰/۰۰۰۱ | ۰/۳۰۱ | ۰/۰۰۰۱ | | | | |

همانطور که در جدول شماره ۲ ملاحظه می شود، مطابق با نتایج بدست آمده از تحلیل رگرسیون با روش ورود مکرر بین متغیرهای پیش بین با متغیر رفتار مدنی سازمانی معطوف به فرد برای کل آزمودنیها همبستگی چندگانه $MR=۰/۶۰$ به دست آمده است که در سطح $P < ۰/۰۰۱$ معنی دار است. همچنین نتایج نشان می دهند که این ترکیب خطی حدود ۳۶ درصد از واریانس متغیر وابسته را تبیین می کند. بر اساس نتایج بدست آمده فرضیه شماره ۵ نیز تأیید شد. همانطور که در جدول شماره ۳ ملاحظه می شود، مطابق با نتایج بدست آمده از تحلیل رگرسیون با روش ورود مکرر بین متغیرهای پیش بین با متغیر رفتار مدنی سازمانی معطوف به سازمان برای کل آزمودنیها همبستگی چندگانه $MR=۰/۵۶$ به دست آمده است که در سطح $P < ۰/۰۰۱$ معنی دار است. همچنین نتایج نشان می دهند که این ترکیب خطی حدود ۳۲ درصد از واریانس متغیر وابسته را تبیین می کند. بر اساس نتایج بدست آمده فرضیه ۶ نیز تأیید شد.

جدول ۳: نتایج رگرسیون چندگانه متغیرهای پیش بین با رفتار مدنی سازمانی معطوف به سازمان (روش ورود مکرر)

| شاخصها | ضرایب رگرسیون | | | | F P | RS | MR | شاخصهای آماري متغیرهای پیش بین | متغیر ملاک |
|----------------------------|---------------|-------------------------------|-------------------------------|--------------------------------|-----------------|-------|-------|---|----------------------------|
| | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | | | | | |
| B β t p | | | | ۰/۴۱ ۰/۵۰ ۸/۱۲ ۰/۰۰۰۱ | ۶۶/۰۶ ۰/۰۰۰۱ | ۰/۲۵۰ | ۰/۵۰۰ | عدالت رویه ای | رفتار مدنی معطوف به سازمان |
| B β t p | | | ۰/۱۹ ۰/۱۳ ۱/۹۰ ۰/۰۵۸ | ۰/۳۵ ۰/۴۲ ۵/۸۷ ۰/۰۰۰۱ | ۳۵/۲۸ ۰/۰۰۰۱ | ۰/۲۶۴ | ۰/۵۱۴ | عدالت توزیعی | |
| B β t p | | ۰/۱۹ ۰/۱۵ ۲/۲۷ ۰/۰۲۴ | ۰/۱۵ ۰/۱۰ ۱/۴۶ ۰/۱۴۳ | ۰/۳۱ ۰/۳۷ ۵/۰۸ ۰/۰۰۰۱ | ۲۵/۷۵ ۰/۰۰۰۱ | ۰/۲۸۳ | ۰/۵۳۲ | عدالت بین فردی | |

| | | | | | | | | |
|----------------------------|-------|-------|-------|--------|--------|-------|-------|-------------------|
| B β t p | ۰/۱۹ | ۰/۱۶ | ۰/۱۱ | ۰/۲۶ | | | | عدالت اطلاعاتی |
| | ۰/۲۲ | ۰/۱۲ | ۰/۰۷ | ۰/۳۲ | ۲۳/۲۹ | ۰/۳۲۳ | ۰/۵۶۹ | |
| | ۳/۴۲ | ۱/۹۲ | ۱/۱۰ | ۴/۳۹ | ۰/۰۰۰۱ | | | |
| | ۰/۰۰۱ | ۰/۰۵۶ | ۰/۲۷۲ | ۰/۰۰۰۱ | | | | |

جهت بدست آوردن بهترین متغیرهای پیش بین از میان مجموع متغیرهای پیش بین، از روش تحلیل رگرسیون چندگانه به روش مرحله ای استفاده شده است که نتایج آن در جدول ۴ آمده است.

جدول ۴: نتایج رگرسیون چندگانه متغیرهای پیش بین با رفتار مدنی سازمانی معطوف به فرد و سازمان (روش مرحله ای)

| شاخصها | ضرایب رگرسیون | | F P | RS | MR | شاخصهای آماري متغیرهای پیش بین | متغیر ملاک |
|----------------------------|----------------|----------------|--------|-------|-------|---|------------------------------------|
| | ۲ | ۱ | | | | | |
| B β t p | | ۰/۲۹ | ۶۴/۹۸ | ۰/۲۴۷ | ۰/۴۹۷ | عدالت رویه ای | رفتار مدنی سازمانی معطوف به فرد |
| | | ۰/۴۹ | ۰/۰۰۰۱ | | | | |
| | | ۸/۰۶ ۰/۰۰۰۱ | ۰ | | | | |
| B β t p | ۰/۳۰ | ۰/۲۰ | ۵۱/۷۹ | ۰/۳۴۵ | ۰/۵۸۷ | عدالت بین فردی | رفتار مدنی معطوف |
| | ۰/۳۴ | ۰/۳۵ | ۰/۰۰۰۱ | | | | |
| | ۵/۴۱ ۰/۰۰۰۱ | ۵/۶۳ ۰/۰۰۰۱ | | | | | |
| B β t p | | ۰/۴۱ | ۶۶/۰۶ | ۰/۲۵۰ | ۰/۵۰۰ | عدالت رویه ای | رفتار مدنی معطوف |
| | | ۰/۵۰ | ۰/۰۰۰۱ | | | | |
| | | ۸/۱۲ ۰/۰۰۰۱ | | | | | |

| | | | | | | |
|----------|--------|--------|--------|-------|-------|----------|
| B | ۰/۲۱ | ۰/۳۳ | | | | |
| β | ۰/۲۴ | ۰/۴۱ | ۴۲/۸۷ | ۰/۳۰۳ | ۰/۵۵۱ | عدالت |
| t | ۳/۸۷ | ۶/۴۴ | ۰/۰۰۰۱ | | | اطلاعاتی |
| p | ۰/۰۰۰۱ | ۰/۰۰۰۱ | | | | |

همانطور که جدول شماره ۴ نشان می دهد از میان مجموع متغیرهای پیش بین متغیرهای، عدالت رویه ای و عدالت میان فردی برای رفتار مدنی سازمانی معطوف به فرد و عدالت رویه ای و اطلاعاتی برای رفتار مدنی سازمانی معطوف به سازمان بهترین پیش بین کننده هستند. و سایرمتغیرها از معادله رگرسیون حذف شدند.

نتیجه گیری :

نتایج بدست آمده در این پژوهش حاکی از این است که بین ابعاد عدالت سازمانی (عدالت توزیعی، رویه ای، بین فردی و اطلاعاتی) با ابعاد رفتار مدنی سازمانی (معطوف به فرد و سازمان) رابطه مثبتی وجود دارد. نتایج بدت آمده با نتایج پژوهشگرانی چون کالکوئیت و همکاران (۲۰۰۱)، کوهن و اسپکتور (۲۰۰۱)، کاریکر و ویلیامز (۲۰۰۹)، دولان، زفریر و باراک (۲۰۰۵) و رایت و سابلینسیکی (۲۰۰۸) نیز همافان می باشد. در حقیقت سازمان هایی که منصف ادراک می شوند و با کارکنان خود رفتار های مطلوب و عادلانه ای را دارا هستند، در کل اینگونه استنباط شده است که افرادی که سیستم های تصمیم گیری را منصفانه تلقی می کنند، کارهایی انجام می دهند که به سازمان سود رسانده و بر اثربخشی سازمان تأثیر گذارند (بیتمن و ارگان، ۱۹۸۳). ارگان (۱۹۸۸) این چنین مطرح می کند که بالا بردن یا پایین آوردن سطح رفتار مدنی شخص می تواند یک واکنش نسبت به نابرابری باشد. ارگان دریافت که تغییر دادن رفتار مدنی سازمانی می توان نوعی استراتژی باشد، زیرا که رفتارمدنی سازمانی اختیاری است. بنابراین، تغییر دادن رفتارهای مدنی سازمانی در واکنش به نابرابری، به احتمال زیاد راحت تر از سعی در تغییر دادن رفتار در راستای نقش های رسمی است. ارگان و کونوسکی (۱۹۸۹) این چنین اندیشیده اند که اگر فرد باور داشته باشند که با آنها منصفانه رفتار می شود، و اعتماد داشته باشند که به صورت منصفانه با آنها رفتار خواهد شد و همین رفتار ادامه خواهد یافت، احتمالاً این گونه قضاوت می کنند که بین آنها و سازمان رابطه اجتماعی متقابلی وجود دارد و نگران پاداش گرفتن به خاطر رفتارهای اصلی نمی باشند. اما اگر با آنها به صورت غیر منصفانه رفتار شود، ادراکات خود را به سمت تبادل اقتصادی سوق داده و کارهایی انجام می دهند که به طرقی امکان جبران آنها وجود دارد. به طور کلی اگر با آنها به صورت عادلانه رفتار شود این بدان معناست که احتمال رخ دادن رفتار مدنی سازمانی وجود خواهد داشت. پودساکف، مکنزی، پین و باچراک (۲۰۰۰) مطرح کرده اند که وقتی به طور عادلانه و مؤدبانه با کارکنان در سازمان رفتار می شود و سرپرستان رفتار خوبی با آنها دارند میزان رفتارمدنی سازمانی آنها افزایش می یابد.

از جمله نتایجی که در این پژوهش بدست آمده حاکی از این است که عدالت رویه ای، عدالت بین فردی مهمترین پیش بینی کننده های رفتارمدنی سازمانی معطوف به فرد هستند و همچنین عدالت رویه ای، عدالت اطلاعاتی مهمترین پیش بینی کننده ها برای رفتارمدنی سازمانی به شمار می آیند. طبق پژوهش های لونتال (۱۹۸۰)، مردم رویه هایی را عادلانه می دانند که براساس اطلاعات درست و صحیح باشد، هماهنگ با افراد و زمان باشند، قابل اصلاح باشد، بیانگر تمام نظرات افراد باشد. پس هر چه افراد رویه ها را عادلانه ادراک نمایند، شاهد برخوردی محترمانه و مؤدبانه از سوی سرپرستان خودباشند و همچنین اطلاعات درست؛ منطقی و مستدلی را دریافت نمایند بیشتر تحت تأثیر نحوه برخورد با همکاران و تعامل با سرپرستان قرار می گیرند. از این رو پیشنهاد می شود برای افزایش رفتارمدنی سازمانی کارکنان، دوره های آموزشی کافی جهت آشنا شدن مدیران با اصول و مبانی عدالت سازمانی و نحوه به کارگیری آن برگزار شود. مدیران در خصوص عادلانه بودن توزیع حقوق و مزایا، و رویه های مربوط به آن توجه لازم را مبذول نمایند و در آخر اینکه سازمانها می توانند با ایجاد سیستمهایی منظم و منطقی برای ارائه پاداش به کارکنان تا حد زیادی ایجاد رفتار مدنی سازمانی را تسهیل کنند.

منابع:

۱- هاشمی شیخ شبانی، سید اسماعیل، (۱۳۸۶). بررسی رابطه ساده، چندگانه و تعاملی متغیرهای مهم محیطی، نگرشی، شخصیتی و عاطفی با رفتارهای نابارور در محیط کار در کارکنان شرکت ملی مناطق نفت خیز جنوب. پایان نامه دکتری روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز.

- 2- Adams, S. J., (1965), ***Inequity in social exchange***. In L. Berkowitz (Ed). Advances In Experimental Social psychology, New York: Academic press, Vol.2, PP.267-299.
- 3- Bies, R. J., & Moag, J. F., (1986), ***Interactional justice: communication criteria of fairness***. In R. J. Lewicki, B. H. Sheppard, & M. H. Bazerman (Eds), Research on Negotiations in Organizations, Vol.1, PP.43-55, Greenwich, CT: JAI Press.
- 4- Dolan, S. L., Tzafrir, S. S., & Baruch, Y., (2005), ***Testing the causal relationship between procedural justice, trust and Organizational Citizenship Behavior***, Revue de Gestion des Ressources Humaines,57, 11-12
- 5- Cohen-Charash, Y., & Spector, P. E., (2001), The role of justice in organizational: A meta-analysis, Organizational Behavior and Human Decision Processes, 86, 271-321.
- 6- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J, Porter, C. O., & Ng, K. Y., (2001), Justice at the millennium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research, ***Journal of Applied Psychology***, 86, 425-445.
- 7- Folger, R., & Greenberg, J., (1985), ***Procedural justice***, Research in Personnel and Human Resources Management, Vol,3, PP.147-183.
- 8- Greenberg, J. (1993), ***Stealing in the name of justice: Informational and interpersonal moderators of theft reaction to underpayment inequity***, Organizational Behavior and Human Decision Processes, 54, 81-103.
- 9- Karriker, J. H., & Williams, M. L., (2009), Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior: A Mediated Multifoci Model, ***Journal of Management***, Vol.35, pg.112.
- 10- Moorman, R. H., (1991), Relationship between organizational justice and Organizational Citizenship Behavior, ***Journal of Applied Psychology***, 76, 847-855.
- 11- Organ, D. W., (1988), ***Organizational Citizenship Behavior: The good soldier syndrome***, Lexington, MA: Lexington Books.
- 12- Parker, P. J., & Kohlmeyer, J. M., (2005), ***Organizational justice and turnover in public accounting firms: A research note***, Accounting Organizations and Society, Vol.30, PP.357-369.
- 13- Smith, C. A., Organ, D. W., & Near, J. P., (1983), Organizational citizenship behavior: Its nature antecedents, ***Journal of Applied Psychology***, 68, 653-663.
- 14- Williams, L. J., & Anderson, S. E., (1991), Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behavior, ***Journal of management***, 17, 601-617.
- 15- Wright, Chris W., & Sablinski, Chris J.(2008). Procedural Justice, Mood, and Prosocial Personality Influence on Organizational Citizenship Behavior. ***North American Journal of Psychology***, 10, 397-411.

This document was created with Win2PDF available at <http://www.daneprairie.com>.
The unregistered version of Win2PDF is for evaluation or non-commercial use only.